

ABSTRAK

Hypermart City of Tomorrow (CITO) adalah sebuah Badan Usaha Milik swasta yang bergerak dibidang retail. Dalam upaya untuk memenangkan kompetisi, diperlukan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni dengan melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang obyektif dan akurat.

Untuk melakukan penilaian kinerja dalam Hypermart City of Tomorrow (CITO) digunakan Metode 360 Degree Feedback. Metode 360 Degree Feedback dapat melakukan penilaian terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja dan menghasilkan umpan balik terhadap hasil penilaian kinerja karyawan baik dari atasan, bawahan, maupun rekan sekerja berdasarkan kriteria penilaian beserta item penilaian yang dinilai. Dengan membandingkan hasil penilaian sendiri dan hasil penilaian orang lain, akan dapat melihat celah-celah yang dapat memberikan informasi bermanfaat untuk tujuan-tujuan pengembangan personil, Hal ini dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai karyawan, kolega maupun staf berdasarkan pandangan orang lain.

Sistem mampu menginterpretasikan proses penilaian kinerja secara otomatis dan obyektif. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh berbagai sudut pandang. Sehingga dapat diperoleh hasil penilaian kinerja secara otomatis dan obyektif. Metode 360 Degree Feedback memberikan hasil yang akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai.

Kata kunci: perancangan dan membangun sistem, penilaian kinerja karyawan, 360 Degree Feedback.

Judul : Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360-
DEGREE FEEDBACK
Pembimbing I : Basuki Rahmat, SSi, MT
Pembimbing II : Ir. Kartini, MT
Penyusun : Aditia Yuda Sutanto

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kinerja	6
2.1.1 Standar Kinerja	7
2.1.2 Kriteria Pekerjaan	7
2.2 Penilaian Kinerja.....	8
2.2.1 Manfaat Penilaian Kinerja.....	9
2.3 Manajemen Untuk Kerja Pegawai	10
2.3.1 Derajat Penilaian.....	16
2.3.2 Kesimpulan Nilai Unjuk Kerja Pegawai	17
2.4 Metode Penelitian Kinerja Karyawan	18
2.5 Metode 360 Degree Feedback.....	21

2.6 Sistem.....	26
2.7 Konsep Dasar Sistem Informasi	26
2.8 Pengembangan Sistem	27
BAB III PERANCANGAN SISTEM	29
3.1 Analisis Permasalahan.....	29
3.2 Analisis Kebutuhan	34
3.2.1 Penyelesaian Masalah	37
3.2.2 Analisa Kebutuhan Perangkat Keras	38
3.2.3 Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak	38
3.3 Metode Penelitian	39
3.3.1 Studi Literatur	39
3.3.2 Pengumpulan Data.....	40
3.4 Perancangan Sistem	40
3.4.1 Sistem Flow Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan.....	40
3.4.2 Data Flow Diagram (DFD)	51
3.5. Entity Relationship Diagram.....	61
3.6. Struktur Tabel.....	65
BAB IV IMPLEMENTASI	78
4.1. Implementasi Sistem.....	78
4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras	78
4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak	79
4.1.3 Instalasi Program dan Pengaturan Sistem	79
4.2 Implementasi Tatap Muka	80

4.2.1 Form Login.....	80
4.2.2 Form Master Pegawai	81
4.2.3 Form Master Kriteria.....	86
4.2.4 Form Master Department.....	91
4.2.5 Form Master Periode.....	93
4.2.6 Form Master Absensi	94
4.2.7 Form Penilaian Kinerja Pegawai	95
4.2.8 Form Penilaian Pegawai Level Management Team	96
4.2.9 Form Penilaian Kinerja Pegawai Level Supervision Team.....	97
4.3.0 Form Penilaian Kinerja Pegawai Operation Team	98
4.3.1. Form Feedback Atas Penilaian	100
4.3.2. Form Hasil Penilaian.....	100
4.3.3. Form Feedback.....	101
4.3.4. Form Laporan Penilaian Kinerja Periode.....	102
4.3.5. Laporan Penilaian Kinerja Periode	103
4.3.6. Laporan Grafik Penilaian Kinerja Periode	103
4.3.7. Laporan Penilaian Kinerja PerDepartment.....	104
4.3.8. Laporan Penilaian Kinerja PerDepartment.....	105
4.3.9. Laporan Grafik Penilaian Kinerja PerDepartment.....	106
4.4.0 Laporan Kinerja PerPegawai	106
4.4.1. Laporan Grafik Kinerja PerPegawai.....	107
4.4.2. Laporan Data Penilaian Pegawai	107
4.4.3. Rincian Daftar Penilaian PerPegawai	108
4.4.4. Rincian Daftar Penilaian dibandingkan dengan Penilai Lain.....	109

4.4.5. Laporan Penilaian Kinerja PerLevel	110
4.4.6 Report Penilaian Kinerja PerLevel.....	111
4.4.7. View Absensi Pegawai	111

Penilaian BAB V

UJI COBA DAN EVALUASI PROGAM.....	112
5.1 Uji Coba.....	112
5.2 Lingkungan Uji Coba	112
5.2.1. Uji Coba Login User.....	112
5.2.2. Uji Coba Kinerja Pegawai.....	113
5.2.3. Uji Coba Penilaian pegawai PerPekerjaan.....	118

BAB VI PENUTUP	119
----------------------	-----

5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran.....	120

DAFTAR PUSTAKA	121
----------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada hasil evaluasi di Hypermart City of Tomorrow (CITO) proses penilaian kinerja karyawan, mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan pertama adalah penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual oleh pimpinan (General manager, assistant manager dan supervisor). Pimpinan masih melakukan filterisasi terhadap dokumen dengan menggunakan media kertas untuk memberikan penilaian terhadap setiap karyawan. Belum adanya sistem yang digunakan, Hal ini menyebabkan proses penilaian kinerja karyawan membutuhkan waktu yang lama. Permasalahan kedua, tidak adanya history yang menyimpan transaksi pencatatan data penilaian kinerja karyawan, sehingga untuk mencatat hasil penilaian kinerja karyawan tersebut, pimpinan harus membaca berbagai dokumen selama periode waktu tertentu yang menyebabkan penilaian kinerja karyawan tersebut menjadi kurang akurat. Belum adanya aplikasi yang membantu, Selain itu juga menyebabkan penilaian kinerja cenderung subyektif. Permasalahan ketiga adalah belum adanya metode yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan sehingga penilaian yang selama ini dilakukan hanya berdasarkan pengalaman.

Untuk memperoleh keakurasian data, kecepatan waktu, dan obyektifitas dalam proses penilaian kinerja karyawan Hypermart City of Tomorrow (CITO), dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja karyawan yaitu sebuah aplikasi yang mampu mendukung menentukan karyawan yang berprestasi.

Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan sudah pernah dibuat, tetapi terbatas sampai pada perancangan sistem. Dengan rancangan sistem tersebut perlu di implementasikan dengan membangun aplikasi berbasis desktop untuk dapat digunakan dalam sebuah perusahaan.

Putri menyatakan dalam Alffi (2010:2), 360-degree feedback merupakan metode yang bersifat dua arah sehingga memungkinkan karyawan untuk memperoleh kesempatan menerima feedback dari supervisor dan rekan kerjanya. Metode 360-degree atau umpan balik 360° merupakan metode yang relatif baru, dan pada proses penilaian ini dilakukan dengan mengevaluasi diri sendiri dan menggabungkan seluruh informasi atau feedback baik dari penyelia atau rekan sejawat. Semua pihak yang menjadi anggota dalam organisasi dilibatkan dalam memberi informasi yang sangat diperlukan dalam penilaian sehingga penilaian menjadi lebih akurat dan obyektif. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa manfaat dari metode umpan balik 360° ini sangat substansial khususnya sebagai alat pengembangan dan perubahan-perubahan perilaku yang muncul seringkali cenderung bisa segera dilihat.

Dengan adanya rancang bangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada Hypermart City of Tomorrow (CITO) diharapkan dapat menghasilkan suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang akurat dan dapat mengurangi subyektifitas untuk mengatasi berbagai permasalahan yang timbul pada Hypermart City of Tomorrow (CITO), membantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan yang kompeten berdasarkan hasil perbandingan kinerja karyawan sesuai dengan metode 360-degree feedback yang diterapkan. Hasil penilaian itu dapat dipakai oleh

organisasi untuk memperbaiki atau mempertahankan pengalokasian waktu yang sudah dilakukan agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan (Longenecker:1996)

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam Tugas Akhir ini yaitu:

1. Bagaimana membangun sistem penilaian kinerja karyawan di Hypermart City of Tomorrow (CITO).
2. Bagaimana menerapkan metode 360-degree feedback pada rancang bangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Hypermart City of Tomorrow (CITO).

1.3. Pembatasan Masalah

Adapun beberapa batasan masalah yang digunakan yaitu:

1. Evaluasi penilaian kinerja, pegawai penilai dan pegawai dinilai dilakukan untuk seluruh karyawan tetap Hypermart City of Tomorrow (CITO).
2. Cakupan penilaian kinerja pada Hypermart City of Tomorrow (CITO) adalah jabatan Manajemen Dasar, Supervisor Dasar, dan Staf.
3. Hasil rancang bangun sistem informasi penilaian kinerja di Hypermart City of Tomorrow (CITO) berupa perangkungan kinerja terbaik per periode sesuai dengan metode 360-degree feedback yang digunakan sebagai dasar penetapan penghargaan langsung berupa Imbalan Unjuk Kerja Semesteran (IKS) yang merupakan kompensasi atas prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil Unjuk Kerja yang merupakan kompetensi nyata dan terukur (pay of performace) yang besarnya ditetapkan melalui Keputusan Direksi.

4. Aplikasi yang dibangun berbasis aplikasi desktop.

1.4. Tujuan

Tujuan dari pengembangan sistem ini adalah:

1. Mengevaluasi sistem penilaian kinerja karyawan di Hypermart City of Tomorrow (CITO) untuk mengetahui jalannya proses penilaian kinerja karyawan yang berlangsung, serta mengetahui kelemahan sistem lama dan merancang sistem baru untuk memperbaiki kelemahan sistem yang lama. Membangun sistem penilaian kinerja karyawan di Hypermart City of Tomorrow (CITO) untuk menghasilkan sebuah aplikasi desktop sistem informasi penilaian kinerja karyawan Hypermart City of Tomorrow (CITO) menggunakan metode 360-degree feedback.
2. Menerapkan metode 360-degree feedback pada rancang bangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada Hypermart City of Tomorrow (CITO) untuk membantu proses penilaian kinerja karyawan menjadi lebih akurat dan obyektif.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan laporan Tugas Akhir ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan sistematika penulisan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan secara singkat tentang teori-teori dasar yang digunakan dalam membantu menyelesaikan permasalahan. Pada bab ini dijelaskan tentang beberapa landasan teori yang digunakan antara lain: konsep dasar sistem informasi, perancangan sistem, kinerja, kriteria pekerjaan, metode 360 degree feedback, manajemen unjuk kerja karyawan.

BAB III PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi penjelasan tentang langkah-langkah untuk pemecahan masalah dalam tugas akhir termasuk menganalisis permasalahan, indentifikasi dari gambaran sistem secara manual yang dijabarkan dalam Dokumen Flow, tujuan penelitian, penyelesaiannya, Sistem Flow dan Data Flow Diagram (DFD), Entity Relationship Diagram (ERD), Struktur Tabel, Desain Input Output dan Desain Uji Coba.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Pada bab ini dibahas tentang implementasi dari aplikasi yang dibuat secara keseluruhan. Serta melakukan pengujian terhadap aplikasi yang dibuat untuk mengetahui apakah aplikasi tersebut dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sesuai dengan yang diharapkan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan uraian kesimpulan tentang analisis sistem yang telah dibuat beserta saran-saran yang diambil sesuai dengan hasil pembahasan.